東京都公園協会職員研修基本計画
（令和９年度～令和11年度）

第１章　計画の概要

１　計画策定の趣旨

東京都公園協会を取り巻く環境が変化する中、新たな人材の確保と定着、専門技術・技能の継承及び組織力の向上が重要な課題となっている。こうした課題に対応するため、人材育成計画に基づき、中期的な視点から職員研修を計画的かつ体系的に推進する基本計画として、本計画を策定する。

２　計画の位置付け

本計画は、東京都公園協会人材育成計画（令和7年3月改正）に基づき、職員研修の基本的な方向性を示すものであり、中期的な視点から職員育成を推進するための基本計画として位置付ける。

３　計画期間

本計画の計画期間は令和9年度から令和11年度までの3年間とする。

なお、社会情勢の変化や組織課題、研修効果の検証結果等を踏まえ、必要に応じて内容の見直しを行う。

第２章　職員育成に関する基本方針

１　研修計画の基本的な考え方

本計画は、東京都公園協会人材育成計画において定める職員の目指す姿の実現に向け、職層ごとの役割や育成方針を踏まえ、研修を通じて職員一人ひとりの能力向上と組織力の強化を図る。

２　研修の基本方針

本計画では、人材育成計画で示す「基礎力向上」「意識改革」「連携」の3つの柱を軸として、中期的な視点から計画的かつ体系的な研修を実施し、職員一人ひとりの能力向上及び組織力の強化を図る。

（1）　基礎力向上

経営理念や服務規律の理解をはじめ、接遇・CS、コンプライアンス、情報セキュリティ等、公園協会職員として必要な基礎知識及び業務遂行能力の習得を図る。

（2）　意識改革

職員一人ひとりが主体的に考え、課題解決に取り組む意識を醸成するとともに、職層や役割に応じた行動変容を促し、自律的に行動できる職員を育成する。

（3）　連携

職員同士の信頼関係やコミュニケーションの活性化を図るとともに、所属や職種を超えた連携を促進し、組織としての課題解決力やチーム力の向上につなげる。

第３章　研修体系

本計画では、人材育成計画で示す「基礎力向上」「意識改革」「連携」の3つの柱を踏まえ、職員の成長段階や職務に応じた研修体系を構築する。

研修は、「基礎研修・次世代人材育成」「職務別研修」「組織・人材活性」「重点課題」「自己啓発支援」「専門性向上」の6区分により実施する。

本計画における研修体系は、図１のとおりとする。

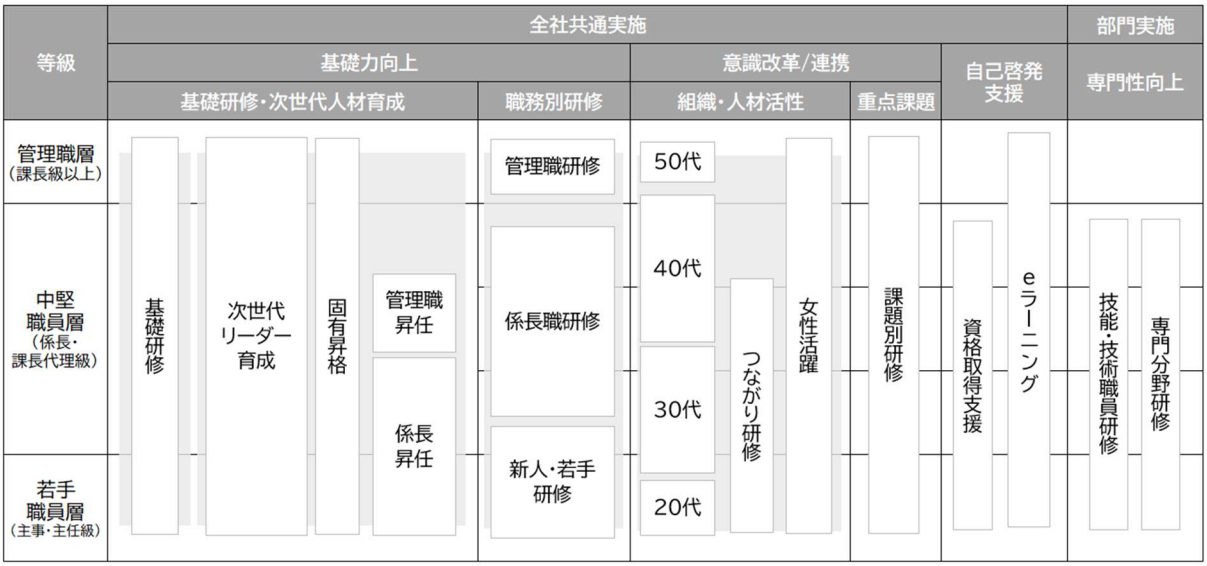


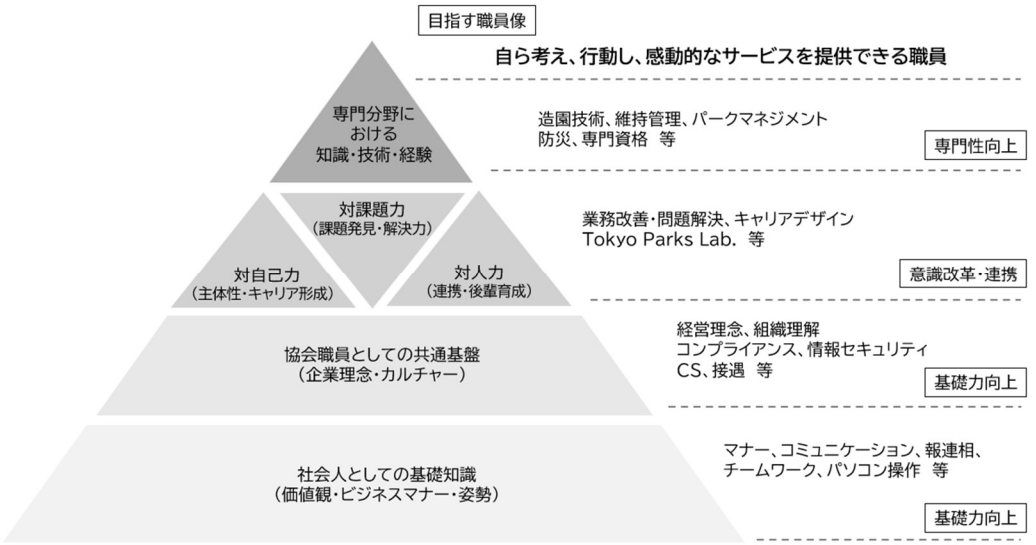
図１　研修体系図

第４章　研修施策

１　基礎研修・次世代人材育成

基礎研修・次世代人材育成は、公園協会職員として必要な知識、技能及び行動規範の習得並びに将来の組織運営を担う人材の育成を目的として実施する。

（1）職員育成の考え方（図２）



基礎研修・次世代人材育成は、図２に示す育成の考え方に基づき実施するものとし、職員の成長段階に応じて必要な能力の習得及び向上を図ることで、人材育成計画に掲げる職員像の実現を目指す。

（2）育成の方向性

各職層における育成の重点は次のとおりとする。

区分	育成の重点
若手職員層（主事級・主任級）	基礎知識の習得、CS・接遇力向上 コンプライアンス意識の醸成、組織理解の促進
中堅職員層（係長級・課長代理級）	課題解決力向上、リーダーシップの発揮 部下育成、組織内外との調整力向上
管理職層（課長級以上）	組織マネジメント、人材育成 労務管理、リスクマネジメント

（3）基礎研修

基礎研修・次世代人材育成における対象者別の研修体系及び対象研修については、別紙1「令和９～11年度　職員研修一覧」に定める。

（4）次世代人材育成

次代の公園協会を担う人材を計画的に育成するため、昇任時研修や新規固有職員研修における「Tokyo Parks Lab.」等を通じて、主体性、企画提案力及び組織横断的な連携力の向上を図る。

また、所属を超えた交流や課題解決型学習を通じて、将来の管理職候補者として必要な視点及び能力の育成につなげる。

（5）計画期間における育成の方向性

本計画期間においては、人材育成計画で示す「基礎力向上」「意識改革」「連携」の3つの柱を軸として、各職層に応じた研修を継続的に実施する。

また、社会環境の変化や組織課題及び研修効果の検証結果を踏まえながら、研修内容の充実及び改善を図る。

2　職務別研修

職務別研修は、各職層に求められる役割及び職責を果たすために必要な知識、技能及びマネジメント能力の向上を図る。

（1）新人・若手研修

新人・若手研修は、公園協会職員として必要な基礎知識及び業務遂行能力の習得を図るとともに、主体

的に行動できる職員の育成を目的として実施する。また、協会理念や事業内容への理解を深め、業務に必要な知識や技能を習得し、職員としての基礎力向上につなげる。

（2）係長職研修

係長職研修は、組織の中核を担う職員として求められる役割や責任を理解するとともに、後輩育成、チーム運営及び課題解決に必要な能力の向上を図ることを目的として実施する。また、職場内外との調整や組織横断的な連携を推進するためのマネジメント能力の向上につなげる。

（3）管理職研修

管理職研修は、組織目標の達成に向けた組織運営能力及び人材育成能力の向上を図ることを目的として実施する。また、労務管理やリスクマネジメント、人事評価等に関する知識の習得を通じて、管理監督者として求められるマネジメント能力の向上を図るとともに、経営的視点による組織運営の実践につなげる。

（4）計画期間における取組の方向性

職務別研修については、各職層に求められる役割や組織課題を踏まえながら、研修内容の充実を図るとともに、職層間の連続性を意識した研修体系の構築を推進する。また、研修効果の検証結果を踏まえ、計画期間中においても継続的な見直しを行い、より効果的な職員育成につなげる。

3　組織・人材活性

組織・人材活性は、職員の主体的な成長及び組織全体の活性化を図ることを目的として実施する。

（1）新規採用職員研修

新規採用職員研修は、公園協会職員として必要な基礎知識及び行動規範を習得するとともに、協会理念や事業内容への理解を深めることを目的として実施する。また、本社集合研修を中心とした研修体系により、同期職員間のネットワーク形成及び組織への帰属意識の醸成を図り、円滑な職場適応と定着を図る。

（2）Tokyo Parks Lab.

Tokyo Parks Lab.は、新規固有職員を中心とした所属横断型の課題解決・提案活動を通じて、主体性、課題発見力、企画提案力及びプレゼンテーション能力の向上を図ることを目的として実施する。また、長期間にわたるチーム活動や成果発表を通じて、職員間のネットワーク形成を促進し、組織横断的な連携強化及び将来の組織運営を担う人材の育成につなげる。

（3）つながり研修

つながり研修は、所属や職種を超えた交流を促進し、職員間のコミュニケーションの活性化及び信頼関係の構築を図ることを目的として実施する。また、職員同士が相談しやすい関係性を築くことで、組織横断

的な連携強化や働きやすい職場環境づくりにつなげる。

（4）メンター制度との連携

メンター制度と研修を連携して実施することで、新規採用職員等の不安解消や円滑な職場適応を支援するとともに、職場定着の促進を図る。また、メンターを担う職員に対しては、人材育成やコミュニケーションに関する知識及び技能の向上を図り、組織全体の人材育成力の強化につなげる。

（5）計画期間における取組の方向性

新規採用職員研修の充実、Tokyo Parks Lab.の実施、つながり研修及びメンター制度との連携を通じて、職員同士のネットワーク形成や組織への帰属意識の醸成を図るとともに、所属や職種を超えた連携を促進する。また、組織内のコミュニケーション活性化や職場定着につながる取組を継続的に推進し、組織全体の人材育成力及び組織力の向上を図る。

4　重点課題

重点課題は、社会環境の変化や組織課題に対応するため実施する課題別研修として位置付ける。

（1）重点課題の推進

社会環境の変化や組織課題を踏まえ、次の事項を重点課題として課題別研修を実施する。

①　法令遵守・リスク管理

コンプライアンス、人権、ハラスメント及び情報セキュリティ等に関する知識と意識の向上を図り、適正な業務運営及びリスクの未然防止につなげる。

②　利用者サービス向上

接遇、CS及びクレーム対応等に関する知識と対応力の向上を図り、利用者満足度の向上及び質の高いサービス提供につなげる。

③　安全・防災対応

危機管理、防災及び安全衛生等に関する知識と実践力を習得し、対応力の向上を図る。

④　多様性への対応

ダイバーシティ＆インクルージョン、障害者理解及びインバウンド対応等に関する知識と対応力の向上を図り、多様な利用者や地域社会への適切な対応につなげる。

（2）計画期間における取組の方向性

重点課題については、法令改正や社会情勢の変化、利用者ニーズ及び組織課題を踏まえながら、毎年度内容の見直しを行う。また、新たな課題が生じた場合は必要に応じて研修テーマへ反映し、課題別研修の充実を図る。

5　自己啓発支援

自己啓発支援は、職員の主体的な学習及び継続的な能力開発を支援することを目的として実施する。

(1) 自己啓発支援の推進

職員が職務に必要な知識や技能を主体的に習得できるよう、多様な学習機会を提供する。また、職員それぞれのキャリアや業務課題に応じた能力開発を促進し、自律的な学習文化の醸成を図る。

①　資格取得支援

業務に必要な専門知識及び技能の向上を図るため、公園管理運営士、樹木医、防災士等の資格取得を支援する。

また、資格取得を通じて専門性の向上と自己啓発意欲の向上を図り、協会全体の人材育成につなげる。

②　ｅラーニングの活用

時間や場所を問わず学習できる環境を整備するため、eラーニングを活用した学習機会の充実を図る。

また、コンプライアンスや情報セキュリティ等の研修に加え、Word・Excel 等の業務スキルやビジネススキルに関するコンテンツを提供し、多様な学習ニーズへの対応を図る。

(2) 計画期間における取組の方向性

計画期間中は、eラーニングの導入及び活用を推進し、職員が継続的に学習できる環境の整備を図る。また、資格取得支援制度と連携しながら、職員の主体的な学習及び専門性向上を促進するとともに、学習機会の拡充や利用状況の把握を通じて、自己啓発支援の充実を図る。

6　専門性向上

専門性向上は、専門知識及び技能の向上並びに技術継承を推進することを目的として実施する。

(1) 技能・技術職員研修

技能・技術職員研修は、維持管理業務や造園技術等に関する専門知識及び技能の向上を図るとともに、安全で質の高い施設管理を担う人材を育成することを目的として実施する。また、経験豊富な職員が保有する技術やノウハウの継承を推進し、組織としての技術力向上につなげる。

(2) 専門分野研修

専門分野研修は、公園、庭園及び霊園の管理・運営、防災、地域連携、広報等の各分野において必要となる専門知識及び実務能力の向上を図ることを目的として実施する。また、事業環境や社会ニーズの変化に対応した知識や手法を習得することで、事業の質の向上につなげる。

(3) 技術継承の推進

技術継承は、公園協会が長年培ってきた専門技術や技能、業務ノウハウを次世代へ確実に継承すること

を目的として実施する。現場研修や実践研修、研究発表等を通じて知識及び経験の共有を推進するとともに、若手職員及び中堅職員への計画的な技術継承を図り、将来の専門人材育成につなげる。

（4）専門資格の取得促進

専門資格の取得促進は、職員の専門性向上及び業務品質の向上を図ることを目的として実施する。公園管理運営士、樹木医、防災士、墓地管理士等の専門資格の取得を支援するとともに、資格取得を通じて専門知識及び技能の習得を促進し、公園協会における専門人材の確保及び育成につなげる。

（5）計画期間における取組の方向性

専門性向上については、事業運営に必要な専門知識及び技能の継承を図るとともに、社会環境の変化や技術革新に対応した新たな知識及び技術の習得を推進する。また、技能・技術職員研修、専門分野研修及び資格取得支援を通じて、専門人材の計画的な育成を図る。

第５章　計画の推進

本計画を効果的に推進するため、人材育成計画との整合を図りながら、研修の実施状況や効果を継続的に検証し、必要に応じて見直しを行う。また、社会環境の変化や組織課題、職員ニーズを踏まえ、毎年度教育訓練計画へ反映することで、研修内容の充実及び人材育成施策の継続的な改善を図る。

1　年度ごとの取組方針

本計画期間においては、基礎研修体系の構築及び運用を進めるとともに、研修効果の検証及び改善を継続的に実施し、体系的な人材育成の定着を図る。

年度	位置付け	主な取組
令和９年度	構築・導入	・基礎研修3か年計画の運用開始 ・新規採用職員研修の見直し ・Tokyo Parks Lab.の実施 ・eラーニングの導入
令和 10 年度	定着・充実	・基礎研修体系の定着 ・職務別研修の充実 ・組織・人材活性施策の推進 ・eラーニングコンテンツの拡充 ・専門人材育成及び技術継承の推進
令和 11 年度	評価・発展	・研修体系全体の効果検証 ・研修内容の見直し及び改善 ・専門人材育成施策の評価 ・次期研修基本計画の検討

2　研修効果の測定

本計画に基づく研修施策の推進にあたっては、研修の実施状況及び効果を継続的に把握し、改善につなげるため、研修効果を段階的に測定する。

効果レベル	測定内容	主な測定方法
レベル 1	受講者の満足度	・研修終了後アンケート
レベル 2	研修内容の理解度	・理解度確認テスト ・演習結果 ・レポート
レベル 3	行動変容	・所属長評価 ・受講後アンケート（サーベイ実施） ・業務での実践状況確認
レベル 4	業務成果への反映	・利用者サービス向上 ・業務改善事例等の確認 ・資格取得状況その他事業成果への反映確認

3　成果指標

本計画の推進にあたっては、次の指標を活用し、研修施策の実施状況及び効果を検証する。

区分	指標
基礎研修・次世代人材育成	研修受講率、研修満足度、理解度
職務別研修	研修受講率、研修満足度
組織・人材活性	参加率、参加者満足度
重点課題	対象研修受講率
自己啓発支援	e ラーニング利用率、受講率
専門性向上	専門研修受講者数、資格取得者数
組織全体	新規採用職員の定着状況

4　PDCA サイクルによる継続的改善

本計画の推進にあたっては、研修の実施状況や成果指標の達成状況を定期的に確認し、PDCA サイクルに基づく継続的な改善を行う。

研修実施後は、受講者アンケートや理解度確認、所属長意見等を通じて効果検証を実施するとともに、その結果を翌年度の教育訓練計画及び研修内容へ反映する。また、社会環境の変化や組織課題、新たな研修ニーズ等を踏まえながら、計画期間中においても必要な見直しを行い、より効果的な人材育成につなげる。

区分	内容
Plan（計画）	研修基本計画及び教育訓練計画の策定
Do（実施）	各種研修の実施
Check（評価）	成果指標及び研修効果の測定
Action（改善）	教育訓練計画及び研修内容の見直し